

KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI MOTIVASI KEDISIPLINAN DAN KEPUASAN KARYAWAN DI PDAM SURAKARTA

Agustina Dwi Sulistyowati , Bambang Mursito , Fithri Setya Marwati

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta

Email : agustinadwisulistyowati15@gmail.com

Abstrak : Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, kedisiplinan, dan kepuasan karyawan di PDAM Surakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di PDAM Surakarta tekniknya simple random sampling dengan 100 Responden, pengumpulan data menggunakan skala likert untuk mengukur jawaban responden yang berupa Observasi, wawancara, Kuisioner, dan Studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi, Kedisiplinan, dan Kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Kota Surakarta, Kepuasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Kota Surakarta, Kepuasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja di PDAM Kota Surakarta.

Kata kunci : Motivasi, Kedisiplinan, Kepuasan, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Diseluruh Negara Indonesia semua manusia membutuhkan air bersih untuk dijadikan kebutuhan sehari-hari yang berupa untuk mencuci pakaian, untuk mencuci piring, untuk memasak, mandi, dan lain-lain. Air bersih digunakan masyarakat sebagai bahan pokok dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, entah di sebuah pedesaan ataupun di perkotaan semua memerlukan air bersih sebagai bahan utama dalam melakukan pekerjaan apapun, Air yang baik tidak berbau dan kotor itulah air yang baik dikonsumsi oleh masyarakat. PDAM merupakan perusahaan yang menghasilkan air bersih untuk memenuhi kebutuhan manusia sehari-hari. Air berperan penting dalam kehidupan yang dijadikan untuk air minum, memasak, mandi dan untuk mencuci baju. Sumber daya manusia dapat dikatakan unggul disaat mereka mampu untuk mengerjakan tanggung jawab yang harus mereka kerjakan (Aisyah & Utami & Sudarsih, 2017).

Perusahaan ini selalu memantau kinerjanya agar pekerjaan yang dikerjakan selalu maksimal dan berjalan dengan baik, sumber air yang digunakan oleh perusahaan ini berasal dari sungai Bengawan Solo yang digunakan untuk usaha-usaha pengelolaan sumber daya air, sungai tersebut dapat dimanfaatkan untuk memenuhi kebutuhan. Air yang digunakan yaitu air yang sudah diolah dan bersih atau layak untuk dikonsumsi masyarakat yang membutuhkan air tersebut.

Kinerja karyawan berperan penting dalam sebuah perusahaan dimana mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan mampu memberi pelayanan yang maksimal bagi masyarakat yang membutuhkan produk dari perusahaan tersebut. Kinerja karyawan adalah kerja jelas yang bermakna harus dicapai oleh seorang pegawai dan menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan perusahaan (Liawandy & Indarti & Marzolima, 2014). Kinerja dapat diartikan juga sebagai kinerja yang berkualitas yang dicapainya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya yang diberikannya untuk segera diselesaikan (Callista, 2016).

2. LANDASAN TEORI

Motivasi kinerja

Manusia yang melakukan pekerjaan diperusahaan mempunyai motivasi sendiri, Motivasi kerja yaitu suatu keinginan yang muncul dari diri seseorang yang akan menimbulkan seseorang tersebut bertindak untuk suatu alasan yang akan membantu untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dan dicapainya, suatu faktor dorongan motivasi bagi karyawan atau kunci kesuksesan karyawan dalam meningkatkan kehidupan tentang pekerjaan dan karir seseorang (Yusuf, 201). Rasa yang muncul dari diri seseorang ataupun orang lain yang akan membangkitkan kekuatan dan akan memicu untuk terus berusaha mencapai apa yang diingikanya (Susanto, 2019).

Dari devinisi di atas penelulis menyimpulkan bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja yang biasa membangkitkan rasa atau perasaan yang akan berdampak untuk kemajuan perusahaan serta akan meningkatkan rasa puas terhadap apa yang telah mereka hasilkan selama ini.

Kedisiplinan Kinerja

Disiplin merupakan tindakan menejemen untuk mendorong seseorang memenuhi tuntutan yang diberikan sebagai tanggung jawabnya sendiri, disiplin merupakan suatu bentuk yang dilakukan oleh seorang karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh suatu organisasi, seorang karyawan dapat dikatakan disiplin ketika mereka mampu melaksanakan tugas yang diberikan tanpa harus menunggu diperintah dan mentaati aturan jam kerja di suatu perusahaan (Warnanti & Pranata, 2014) . Disiplin kerja merupakan kesadaran seseorang dalam mentaati peraturan- peraturan yang diterapkan oleh suatu organisasi . Disiplin merupakan suatu sikap, hormat, dan menghargai peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak dan mau menrima sangsi ketika melanggar tugas dan wewenang yang dilanggarnya (Katiandagho & Mandey & Mananeke, 2014).

Dari beberapa pendapat diatas kesimpulan dari disiplin kerja adalah rasa atau tidaknya seseorang yang timbul dalam menjalankan suatu pekerjaan tanpa harus menunggu diperintah oleh atasannya supaya. Hal tersebut menjadikan karyawan lebih semangat dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh atasannya.

Kepuasan Kinerja

Kepuasan merupakan suatu sikap yang dirasakan oleh seseorang yang diputuskan berdasarkan pengalaman yang didapatkan, kepuasan itu sendiri merupakan penilaian yang dilakukan untuk menilai ciri atau keistimewaan Kepuasan kerja merupakan suatu rasa perasaan positif terhadap kinerja seseorang yang membuahkan hasil dari evaluasi yang dilakukan oleh seseorang tersebut produk atau jasa (Wijaya, 2018). kepuasan kerja merupakan suatu rasa positif yang dirasakan dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan evaluasi dan karakteristik-karakteristinya (Sutanto & Gunawan, 2013).

Dari kesimpulan di atas peneliti menyimpulkan bahwa seseorang akan merasa puas dengan suatu pekerjaan yang telah mereka kerjakan, kepuasan kerja itu sendiri memiliki nilai positif tenaga kerja terhadap apa yang mereka kerjakan. Sehingga mereka dapat menilai pekerjaan mereka masing-masing, yang memiliki tujuan yang harus dicapai dalam melaksanakan tugas di suatu perusahaan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Yang dilaksanakan di PDAM Kota Surakarta bertempat di Jl. Moh .Yamin No 70, Jayengan ,Kecamatan Serengan, Kota

Surakarta. Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 3 bulan. Populasi penelitian ini adalah pegawai karyawan di PDAM Kota Surakarta yang berjumlah 150 karyawan dan sampel sejumlah 100 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* atau pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak ataupun mempertimbangkan tingkat populasi. Analisis regresi linear berganda adalah alat uji pada penelitian.

4. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

1) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 1 Pengukuran hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>kolmograv-smiorn</i>	Sig- (2-tailed)	Keterangan
Unstandardized Residual	0,959	0,317	Normal

Sumber : Data SPSS diolah penelitian, 2020

Hasil pengujian *kolmograv-smiornov-tes* dapat diketahui bahwa *p value* 0,317 lebih besar dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan data tersebut dinyatakan memiliki distribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal.

b. Uji Multikoleniaritas

Tabel 2 Pengukuran hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	a	Keterangan
Motivasi	0,788	1.268	10	Tidak terjadi Multikolonearitas
Kedisiplinan	0,679	1.474	10	Tidak terjadi Multikolonearitas
Kepuasan	0,775	1.290	10	Tidak terjadi Multikolonearitas

Sumber : Data SPSS diolah penelitian, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas *tolerance* >0,10 dan nilai VIF <10 jika dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak ada multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Pengukuran hasil Uji heteroskedastisitas

Variabel	Taraf Signifikan	Sig	Kesimpulan
	0,05		
Motivasi		0,236	Bebas heteroskedastisitas
	0,05		Bebas heteroskedastisitas
Kedisiplinan		0,598	Bebas heteroskedastisitas
	0,05		

Kepuasan	0,151
----------	-------

Sumber : Data SPSS diolah penelitian, 2020

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai probabilitas >0,5 dari bebas dari heteroskedastisitas.

2) Analisis Regresi Linear

$$Y=a+bx_1+bx_2+bx_3$$

Tabel 4. Pengukuran hasil Analisis Regresi Lnear Berganda

Model	Unstandardized coefficients		
		t	Sig
(constant)	2,121	1,175	0,234
MO	0,308	3,974	0,000
KE	0,413	5,238	0,000
KEP	0,199	2,880	0,005

Sumber : Data SPSS diolah penelitian, 2020

Dari tabel diatas maka diketahui bahwa :

$$a= 2,121$$

$$b_1=0,308$$

$$b_2= 0,413$$

$$b_3=0,199$$

sehingga dapat diperoleh persamaan sebagai berikut

$$Y=2,121+0,308X_1+ 0,413X_2+ 0,199X_3$$

Adapun penjelasan dari persamaan di atas adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 2,121 artinya apabila variabel independen motivasi, kedisiplinan, dan kepuasan sama dengan nol (0), maka keputusan kinerja karyawan akan berada pada angka 2,121.
- β_1 : 0,308 artinya apabila variabel motivasi (X_1) naik sebesar satu satuan akan mengakibatkan peningkatan keputusan kinerja karyawan sebesar 0,308 jadi variabel kualitas layanan berkontribusi positif terhadap keputusan kinerja karyawan pada PDAM Kota Surakarta, dengan variabel kedisiplinan (X_2) dan kedisiplinan (X_3) tetap.
- β_2 : 0,413 artinya apabila variabel kedisiplinan (X_2) naik sebesar satu satuan akan mengakibatkan peningkatan keputusan kinerja karyawan 0,413 jadi variabel kedisiplinan berkontribusi positif terhadap motivasi (X_1) dan kepuasan (X_3) tetap.
- β_3 : 0,199 artinya apabila variabel kepuasan (X_3) naik sebesar satu satuan akan mengakibatkan peningkatan keputusan kinerja karyawan 0,199 jadi variabel kepuasan berkontribusi positif terhadap motivasi (X_1) dan kedisiplinan (X_2) tetap.

Variabel yang mempunyai pengaruh lebih dominan keputusan kinerja karyawan adalah variabel kedisiplinan dengan menunjukkan nilai koefisien regresi 0,413 yang lebih besar dari koefisien regresi 0,199 dan koefisien regresi 0,308.

3) Uji f

Dari perhitungan tersebut diperoleh Motivasi, Kedisiplinan, dan Kepuasan hasil uji F_{hitung} sebesar 41,572 > F_{tabel} sebesar 3,931 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 dari nilai signifikansi < 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan variabel Motivasi, Kedisiplinan, dan Kepuasan terhadap kinerja karyawan.

4) Uji t

Motivasi hasil uji t_{hitung} sebesar 3,974 > t_{tabel} 1,984 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 dari nilai signifikansi < 0,05 maka adanya pengaruh secara signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan hasil uji t_{hitung} sebesar 2,880 > t_{tabel} 1,984 dan nilai signifikansi sebesar 0,005 dari nilai signifikansi < 0,05 maka adanya pengaruh secara signifikan variabel kepuasan terhadap kinerja karyawan.

5) Uji R^2 (Determinan Koefisien)

Hasil dari koefisien determinan pada analisis regresi linear berganda memperoleh nilai *Adjusted R square* sebanyak 56% maka kesimpulannya adalah variabel motivasi, kedisiplinan, dan kepuasan sanggup menjelaskan varian variabel bebas dan variabel dependen yang memiliki keputusan kinerja sebesar 56%.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan sebuah pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Variabel Motivasi (X_1), Kedisiplinan (X_2), dan Kepuasan (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Kota Surakarta.
- 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Kota Surakarta.
- 3) Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Kota Surakarta.
- 4) Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Kota Surakarta.
- 5) Variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi (X_1), Kedisiplinan (X_2), dan Kepuasan (X_3) sebesar 56% dan 44% dipengaruhi oleh variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, M. F., Utami, W., & Sudarsih, S. (2017). kualitas sumberdaya manusia dan profesionalisme kerja dan komitmen sebagai faktor pendukung peningkatan kinerja karyawan di PDAM jember. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akutansi* , 131-135.
- Callista, N. (2016). PENGARUH KOMPETENSI SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.TRESNAMUDA SEJATI CABANG SURABAYA . *AGORA* , 45-50.
- Katiandagho, C., Mandey, S. L., & Mananeke, L. (2014). PENGARUH DISIPLIN KERJA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGO AREA MANADO. *Jurnal EMBA* , 1592-1602.

- Liawandy, F., Indarti, S., & Marzolina. (2014). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru . *Jom FEKOM* , 1-15.
- Susanto, N. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PENJUALAN PT REMBAKA. *AGORA* , 1-6.
- Warnanti, A., & Pranata, F. D. (2014). motivasi dan disiplin kerja pengaruh terhadap kinerja pegawai pada bidang pendaftaran dan dan informasi penduduk di dinas kependudukan dan catatan sipil kota bekasi jawa barat . *Seminar Nasional* , 81-93.
- Yusuf, A. E. (2014). dampak motivasi terhadap peningkatan kinerja individu . *Humaniora* , 494-500.